

## МЕНЕДЖМЕНТ ЗДОРОВ'Я ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ

**О.І. Завидівська, К.В. Федак**

Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»,  
[zoiggg@gmail.com](mailto:zoiggg@gmail.com), [fedak1995@gmail.com](mailto:fedak1995@gmail.com)

В умовах сучасності будь-яка компанія, щоб бути успішною, має турбуватися про власний персонал. Звичайно, важливих складових багато, повинно враховуватися все: маркетинг, логістика, якість товару тощо, але співробітник – понад усе. Тому актуальним залишається питання турботи про здоров'я й самопочуття працівників.

Метою даного дослідження є обґрунтування та подальший розвиток теоретичних положень щодо менеджменту здоров'я працівників для забезпечення високої продуктивності праці.

У корпоративному секторі інвестиції в здоров'я співробітників і суспільні програми, а також у здорові продукти й послуги визнаються новою бізнес-моделлю, що включає соціальну відповідальність [1].

У країнах Європи законодавством було закріплено щодо соціальної відповідальності: обов'язкова охорона здоров'я, страхування працівників підприємства, створення сприятливих соціальних умов для сім'ї працівника. До цього прагнуть і ряд українських компаній.

Існує безліч факторів ризику для здоров'я, які можуть бути присутніми в робочому середовищі. Більшість ризиків пов'язана з взаємодією між типом роботи, організаційним та управлінським середовищем, навичками та компетенцією співробітників і підтримкою, доступною для співробітників під час виконання своєї роботи. Наприклад, людина може володіти навичками для виконання завдань, але у неї може бути занадто мало ресурсів для виконання необхідних дій або будуть прийматися невідповідні управлінські або організаційні рішення. До таких ризиків відносять [2]:

- неналежні умови гігієни праці і охорони здоров'я працівників;
- обмежена участь у прийнятті рішень;
- слабкий контроль за своєю областю роботи;
- низький рівень підтримки працівників;
- негнучкий робочий графік;
- нечіткі задачі чи організаційні цілі;
- надмірне навантаження;
- відсутня згуртованість в колективі, немає соціальної підтримки.

Все це має негативні наслідки, адже створює економічні витрати для роботодавців, оскільки знижується продуктивність праці і зростає плинність кадрів. Для працівника це відбиватися на здоров'ї, а також сімейному і соціальному житті.

Також на здоров'я працівника впливає професійне вигорання. У поняття професійного вигорання включають: емоційне виснаження, зменшення ентузіазму та мотивації щодо праці, відсторонення, розвиток негативного сприйняття та невдоволення щодо праці, своєї продуктивності, клієнтів, колег тощо.

За даними досліджень, на це можуть впливати фактори, пов'язані з роботою, індивідуальні характеристики (наприклад, певні люди мають більшу схильність до цього), занадто високі вимоги до себе, наявність ресурсів підтримки.

Дослідники виділяють наступні шляхи за допомогою яких працедавець може допомогти своєму «вигорілому» працівнику [3]:

- переглянути навантаження працівника;
- його залученість до роботи, чи не надто вона монотонна для нього тощо;
- баланс між роботою та іншими сферами життя;
- розвиток і навчання працівників;
- вдячність і винагорода;
- турбота про здоров'я і безпеку;
- стосунки;
- цінності.

Працівники на своїх робочих місцях протягом трудової діяльності можуть перебувати під впливом небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, тому

запобіжні профілактичні заходи, спрямовані на обмеження і виключення професійних ризиків для здоров'я, набувають особливої ваги. Одним з таких гарантованих заходів є профілактичні медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

З системних позицій медичні огляди слід розглядати як складну систему, в якій задіяно багато суб'єктів і учасників, які перебувають у певному взаємозв'язку (роботодавець, працівник, лікувально–профілактичні і санітарно–епідеміологічні заклади, наукові установи, представники Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і профзахворювань, профспілкових організацій тощо), і як процес, який складається із взаємопов'язаних етапів і процедур [4].

На підприємствах зі шкідливими умовами праці наймані робітники часто, щоб не втратити заробіток, готові приховувати свої хвороби і доводять своє здоров'я до критичної межі. В турботу з боку роботодавця вони не вірять.

За даними британської страхової компанії BUPA, люди з міцним здоров'ям працюють у середньому на 20% ефективніше, ніж ті, хто періодично страждає від різних захворювань [5]. Розуміючи це, сучасні компанії прагнуть охопити персонал програмами корпоративного медичного страхування.

Ці заходи дедалі сильніше впливатимуть на функціонування підприємства. Сьогодні не можна успішно вирішувати питання розвитку виробництва, не гарантуючи працюючій людині збереження здоров'я на період її трудової діяльності [4].

Отже до основних методів для підтримки здоров'я працівників підприємства можна віднести:

- медичне страхування співробітників;
- підтримку занять спортом;
- встановлення зваженого балансу між роботою – та особистим життям;
- підтримка позитивного емоційного клімату в колективі;
- зручні робочі місця;
- простір для відпочинку.
- безпечність праці;
- виділення коштів та ресурсів на оздоровлення працівників та їх сімей.

Тому у сфері управління здоров'ям, важливо розуміти які цілі переслідує підприємство. Ефективність застосованих методів визначається станом здоров'я співробітників підприємства, від якого буде залежати ефективність праці. Тому менеджмент здоров'я персоналу є дієвим чинником успішної діяльності підприємства.

### **Список використаної літератури:**

1. Цілі розвитку тисячоліття Україна–2014 : щоріч. моніторингова доп. / ПРООН ; Ін–т демографії та соціал. досліджень. – К.: [б. в.], 2014. – 48 с.
2. Офіційний сайт Центра громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://phc.org.ua>.
3. Інтернет – платформа «ПроHR» / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://prohr.rabota.ua>.
4. Державні нормативні акти про охорону праці / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dnaop.com>.
5. Як підприємство дбає про здоров'я своїх працівників / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://portal.lviv.ua/news/2011/08/25/172925>.